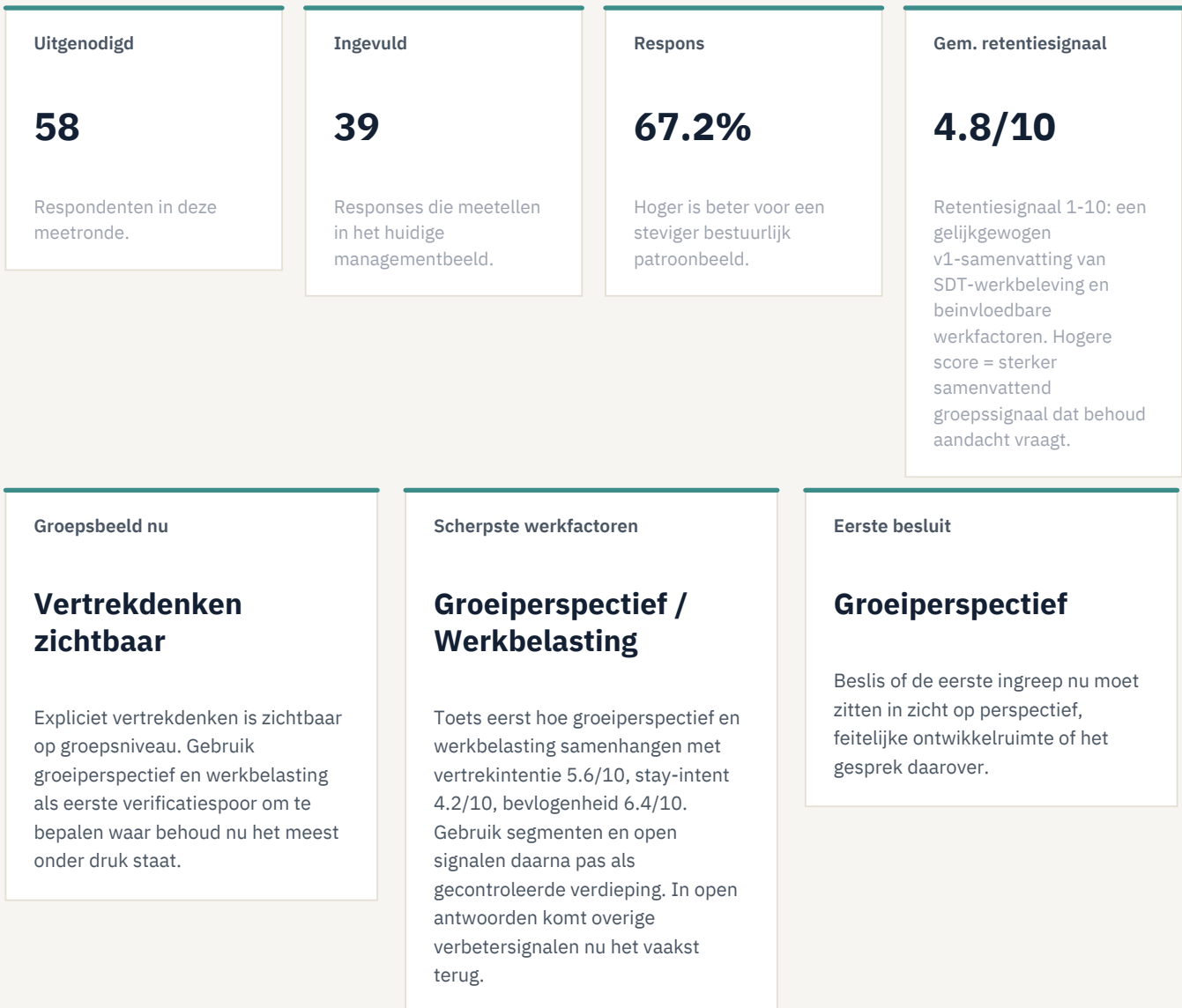


RetentieScan Voorjaar 2026

RetentieScan · TechBouw B.V.

Vroegsignalering op behoud voor HR, MT en directie

RetentieScan maakt zichtbaar waar behoud op groepsniveau onder druk staat. Op dit moment zitten de scherpste signalen vooral in groeiperspectief en werkbelasting, gelezen in samenhang met vertrekintentie 5.6/10, stay-intent 4.2/10, bevlogenheid 6.4/10. In open antwoorden komt overige verbeterersignalen nu het vaakst terug.



Gegenereerd op 16-04-2026 19:02 UTC

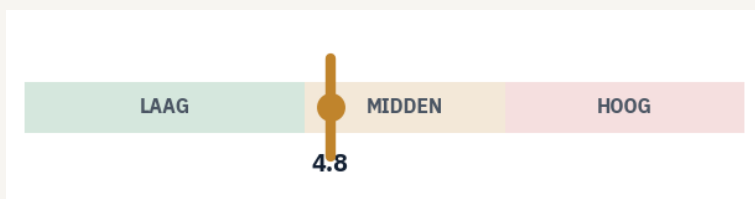
Illustratief voorbeeld — fictieve data in dezelfde managementstructuur als live output.

Bestuurlijke handoff

Lees eerst wat nu speelt, waarom het bestuurlijk telt en welk eerste besluit bij deze meetronde hoort.

<p>Wat speelt nu</p> <h2>Vertrekdenken zichtbaar</h2> <p>Expliciet vertrekdenken is zichtbaar op groepsniveau. Gebruik groeiperspectief en werkbelasting als eerste verificatiespoor om te bepalen waar behoud nu het meest onder druk staat.</p>	<p>Wat als je niets doet</p> <h2>Continuïteitsdruk</h2> <p>Vertrekintentie is zichtbaar genoeg om dit niet alleen als HR-signaal te behandelen. Zonder snelle verificatie en eigenaarschap groeit de kans dat teamcontinuïteit of leiderschapsbelasting onder druk komen te staan.</p>	<p>Eerste besluit</p> <h2>Groeiperspectief</h2> <p>Beslis of de eerste ingreep nu moet zitten in zicht op perspectief, feitelijke ontwikkelruimte of het gesprek daarover.</p>
<p>Eerste eigenaar</p> <h2>HR development-owner met betrokken leidinggevende</h2> <p>Beleg meteen wie verificatie en eerste opvolging trekt, zodat het groepssignaal niet tussen HR en management blijft hangen.</p>	<p>Eerste stap</p> <h2>Binnen 30-90 dagen</h2> <p>Gebruik groeiperspectief en werkbelasting als eerste managementspoor, beleg hr development-owner met betrokken leidinggevende als eigenaar en koppel daar direct een verificatiegesprek en een 30-90 dagenactie aan.</p>	<p>Waarom telt dit nu</p> <h2>Bestuurlijke relevantie</h2> <p>Expliciet vertrekdenken is zichtbaar op groepsniveau. Dat maakt dit relevant voor prioritering en opvolging voordat druk op teams, leiding of continuïteit verder oploopt rond groeiperspectief en werkbelasting.</p>

Gemiddeld retentiesignaal



Band	n	%
Hoog	0	0%
Midden	31	79%
Laag	8	21%

Retentiesignaal

4.8/10

Samenvattend groepssignaal op basis van werkbeleving en beïnvloedbare werkfactoren.

Stay-intent

4.2/10

Lees stay-intent altijd samen met werkfactoren, bevlogenheid en vertrekintentie.

Vertrekintentie

5.6/10

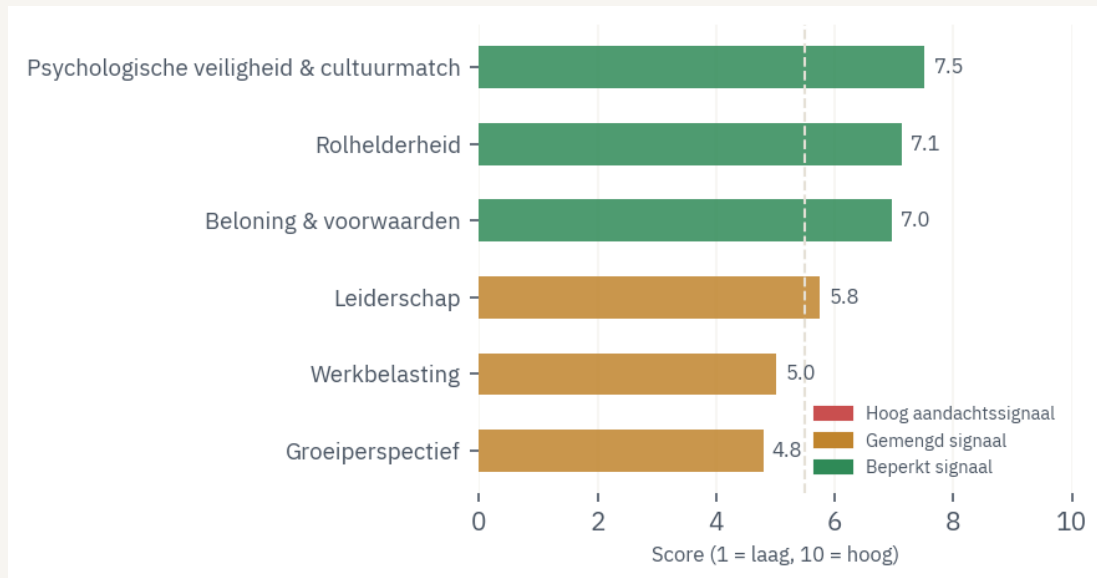
Expliciet vertrekdenken op groepsniveau; bedoeld voor verificatie en prioritering, niet voor individuele voorspelling.

Wat je hier niet uit moet concluderen

Lees dit niet als individuele risicolijst, predictor of performance-oordeel. RetentieScan helpt sneller wegen waar behoud op groepsniveau verificatie en opvolging vraagt, maar blijft een v1-werkmodel.

Wat drijft dit beeld?

Deze pagina laat zien hoe retentiesignaal, bevoegenheid, stay-intent en vertrekintentie zich tot elkaar verhouden. Lees dit als groepsinformatie over waar behoud onder druk staat en welke werkfactoren nu als eerste verificatie vragen, niet als individuele beoordeling of voorspelling.



Driver	Beleving	Signaal	Wat dit nu vraagt
Groeiperspectief	4.8/10	6.2/10	Bepaal of medewerkers vooral zicht op perspectief of feitelijke ontwikkelruimte missen.
Werkbelasting	5.0/10	6.0/10	Bepaal in welke teams druk echt onhoudbaar wordt en wat eerst verlichting vraagt.
Leiderschap	5.8/10	5.2/10	Gebruik dit als eerste verificatiespoor voor richting, feedback en autonomie-ondersteuning.

Open verbeter signalen

Overige verbeter signalen

3 signalen

Hier zitten signalen die niet netjes in een hoofdcategory vallen, maar wel vervolgvragen kunnen sturen.

Veiligheid en samenwerking

2 signalen

Wijst vaak op vragen rond psychologische veiligheid, samenwerking of cultuurfit.

Leiderschap en ondersteuning

1 signaal

Wijst vaak op behoefte aan duidelijker leiderschap, sterkere feedback of meer autonomie-ondersteuning.

Waar eerst op handelen

Gebruik deze pagina om prioriteiten te kiezen, eigenaarschap te beleggen en van signaal naar eerste actie te gaan.

Hypothese: Groeiperspectief zet behoud het sterkst onder druk

HR development-owner met betrokken leidinggevende

Groeiperspectief is nu het sterkste aandachtssignaal (signaalwaarde 6.2/10). Dat maakt dit het logischste startpunt voor verificatie en eerste managementactie.

Te toetsen vraag: Waar ontbreekt vooral een geloofwaardig perspectief op ontwikkeling of doorgroei?

Eerste actie: Maak groeipaden zichtbaar en voeg een gericht ontwikkelgesprek toe aan de eerstvolgende cyclus.

Hypothese: expliciet vertrekdenken vraagt snelle verificatie

HR business partner met MT-sponsor

Vertrekintentie is zichtbaar zonder dat je dit als individuele voorspelling moet lezen. Dat maakt het belangrijk om snel te toetsen waar het gesprek over behoud nu het meest ontbreekt.

Te toetsen vraag: Waar is vertrekdenken het meest expliciet zichtbaar en welke werkfactoren worden daar het vaakst mee genoemd?

Eerste actie: Gebruik het volgende gesprek om expliciet te toetsen of dit om acuut vertrekdenken of om corrigeerbare frictie gaat.

Hypothese: open antwoorden geven richting via overige verbetersignalen

HR business partner

In open antwoorden komt overige verbetersignalen het vaakst terug (3 signalen). Dat maakt dit een logisch thema om als eerste te valideren in gesprek.

Te toetsen vraag: Welke concrete voorbeelden zitten er achter dit thema, en gaat het om één groep of een breder patroon?

Eerste actie: Vertaal dit thema naar een korte validatievraag voor managers en neem het mee in de eerste 30-90 dagenactie.

Eerste managementsessie en 30–90 dagenroute

Eerste managementsessie na oplevering

Gebruik deze route om de eerste managementsessie compact te houden: kies eerst het verificatiespoor, beleg een eigenaar, bepaal de eerste interventie en leg direct het review- of vervolgmoment vast.

Prioriteit nu Groeiperspectief en Werkbelasting vormen nu het eerste behoudsspoor om te verifiëren en te prioriteren.	Eerste gesprek Voer eerst een verificatiegesprek over hoe groeiperspectief en werkbelasting terugkomen in teamcontext, aanvullende signalen en open verbeter signalen.	Wie moet aan tafel HR, betrokken leidinggevende en het MT-lid of de sponsor die het eerste behoudsspoor moet wegen.
Eerste eigenaar HR development-owner met betrokken leidinggevende	Eerste actie Koppel groeiperspectief en werkbelasting binnen 30 dagen aan één gerichte verificatie- of interventiestap en leg de opvolging direct vast.	Reviewmoment Plan binnen 45-90 dagen een review of vervolgmeting op groeiperspectief en werkbelasting: wat is geverifieerd, welke eerste interventie loopt en wat verschuift er in retentiesignaal, stay-intent en vertrekintentie.

- 1 Kies binnen 2 weken het eerste managementspoor**
Bespreek het rapport met HR en betrokken leidinggevend en maak expliciet welk besluit nu eerst telt: Beslis of de eerste ingreep nu moet zitten in zicht op perspectief, feitelijke ontwikkelruimte of het gesprek daarover.
- 2 Koppel elk aandachtspunt aan een eerste eigenaar**
Wijs hr development-owner met betrokken leidinggevende aan als eerste eigenaar van groeiperspectief en werkbelasting. Zo voorkom je dat RetentieScan blijft hangen in observatie zonder vervolg.
- 3 Vertaal verificatie naar maximaal 3 gerichte acties**
Kies alleen acties die logisch volgen uit het groepsbeeld, de topfactoren en de aanvullende signalen rond behoud. Voorkom dat open antwoorden of segmenten de hoofdlijn gaan overschrijven.
- 4 Plan direct een evaluatie- of vervolgmeting**
Plan binnen 45-90 dagen een review of vervolgmeting op groeiperspectief en werkbelasting: wat is geverifieerd, welke eerste interventie loopt en wat verschuift er in retentiesignaal, stay-intent en vertrekintentie.

5 Herhaal de RetentieScan - bijvoorbeeld per kwartaal of halfjaar

Deze meting geeft een momentopname van het retentiesignaal en de aanvullende signalen rond behoud. Door periodiek te meten zie je of werkbeleving, stay-intent, vertrekintentie en prioriteiten daadwerkelijk verbeteren.

Behoudsplaybooks

Deze playbooks zijn v1-richtlijnen op basis van werkfactoren en signaalpatronen. We ijken ze na de eerste pilotronde op echte RetentieScan-data, zodat prioriteiten en vervolgacties beter aansluiten op wat in de praktijk het meeste effect heeft.

Groeiperspectief

6.2/10

Groei is een oplosbaar aandachtspunt

Eerste besluit: Beslis of medewerkers nu voldoende meer gesprek of meer feitelijke ontwikkelruimte hebben.

Eerste eigenaar: HR development-owner

• Voeg een compacte ontwikkelvraag toe aan de eerstvolgende check-in. • Maak bestaande mobiliteitsopties beter zichtbaar.

Werkbelasting

6.0/10

Werkdruk is zichtbaar, maar nog corrigeerbaar

Eerste besluit: Beslis of dit vooral piekdruk, structurele overbelasting of een prioriteringsvraag is voordat je acties breder maakt.

Eerste eigenaar: Betrokken leidinggevende met HR business partner

• Maak in teamoverleggen ruimte om werkdruk, planning en herstel expliciet te bespreken. • Volg 1-2 teams extra nauw in de komende 30-90 dagen.

Compacte leeswijzer

Dit rapport vertaalt RetentieScan naar een bestuurlijk leesbaar behoudsbeeld op groepsniveau. De methodiek is compact en nadrukkelijk geen brede MTO of diagnostisch instrument; de uitkomst is bedoeld voor prioritering, verificatie en actie.

Hoe lees je het retentiesignaal?

In de analyse wordt per response een retentiesignaal op een schaal van 1 tot 10 berekend. Een hogere score betekent een sterker samenvattend groepssignaal dat behoud aandacht vraagt. Gebruik de score als samenvatting van het groepsbeeld, niet als causale voorspelling, benchmark of objectief oordeel. Voor RetentieScan is dit in v1 een gelijkgewogen samenvatting van SDT-werkbeleving en zes beïnvloedbare werkfactoren. Bevlogenheid, vertrekintentie en stay-intent worden daarnaast apart gerapporteerd als aanvullende signalen rond behoud.

Band	Score	Betekenis voor de organisatie
Laag aandachtssignaal	< 4.5	Overwegend stabiel beeld. Er zijn relatief weinig directe signalen dat behoud nu breed onder druk staat.
Verhoogd aandachtssignaal	4.5-7.0	Gemengd beeld. Er zijn meerdere aandachtspunten die verificatie en prioritering vragen.
Sterk aandachtssignaal	>= 7.0	Een relatief scherp groepssignaal dat behoud aandacht vraagt. Dit is geen individuele voorspelling.

Wat dit product wel is	Een compacte scan voor vroegsignalering op behoud op groeps- en segmentniveau, bedoeld om eerder zichtbaar te maken.
Niet voor bedoeld	Geen brede MTO, geen individuele voorspeller, geen performance-instrument en geen selectie- of interventietool.
Hoe je de output leest	Lees het retentiesignaal samen met bevlogenheid, stay-intent, vertrekintentie en topfactoren als verificatiehulp.
Privacy & rapportage	Management ziet alleen groeps- en segmentinzichten. Individuele signalen, individuele vertrekintentie en open t...

Methodiek in één zin
Resultaten verschijnen pas vanaf voldoende responses. Patroonanalyse vraagt minimaal 10 responses; segmentvergelijkingen tonen we vanaf minimaal 5 per groep.

Vragen over dit rapport?
Neem contact op via hallo@verisight.nl. We lopen de bevindingen graag door en helpen bij de vertaling naar een eerstvolgende stap.